

**MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUANG INSTALASI
GAWAT DARURAT RSUD. PROF. DR. W.Z. JOHANNES KUPANG
ADRIANUS YOSEPHUS PA**

ABSTRAK

Motivasi kerja dan Pengembangan Karir Perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang.

Latar Belakang : Salah satu bentuk organisasi pelayanan yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan bermutu adalah Rumah Sakit. Tenaga perawat yang merupakan “The caring profession” mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan. Kualitas pelayanan kesehatan dari perawat yang memuaskan tentunya tidak terlepas dari motivasi kerja dan pengembangan karir yang dimiliki perawat.

Tujuan : Untuk mengetahui Motivasi kerja dan pengembangan karir perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang

Metode: Penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Populasi adalah seluruh perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang. Sampel dilakukan secara purposif sampel. Responden berjumlah 6 orang usia 26-36 tahun. Teknik pengambilan data dengan *Focus Group Discussion*.

Hasil : Motivasi kerja internal dari perawat adalah memiliki sikap kepribadian melayani dengan tulus dan memiliki intelegensi yang baik. Sedangkan motivasi eksternal dari perawat adalah masalah sosial ekonomi, masalah dalam melanjutkan pendidikan serta pengaruh lingkungan. Pengembangan karir perawat juga mengalami masalah sebagai berikut yaitu adanya masalah peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan pelatihan perawat yang kurang di perhatikan oleh pihak manajemen RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang.

Kesimpulan : Motivasi kerja internal perawat di kategorikan cukup baik sedangkan motivasi kerja eksternal di kategorikan kurang baik serta pengembangan karir perawat mengalami masalah.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Internal, Motivasi Kerja Eksternal Perawat dan Pengembangan Karir Perawat

ABSTRACT

Working motivation and career development of nurse in Local Public Hospital Emergency Room. Prof.DR.W.Z. Johannes Kupang

Background: one of services organization which asks to provide qualify services is hospital. The nurse who becomes “The caring profession” has important role to health services quality in hospital. therefore they should provide unique services based on bio-psycho-spiritual, which is performed for 24 hours and continues. That’s the reason why, good health services cannot separate from work motivation and career development which is owned by nurse.

Objective: to identify work motivation and career development of nurse in Local Public Hospital Emergency Room. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang.

Method: qualitative research with phenomenology approach. Population are all nurses in **Local** Public Hospital Emergency Room. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang. Sampling performed in purposive. Responders amount are 6 people, range from 26 – 36 year old. Data collection was performed using Focus Group Discussion.

Result: Internal work motivation of nurse is serving sincerely and has good intelligent. While, external motivation of nurse is economic social issues, further education and environmentally issues. Career improvement of nurse also face on problem, that is education improvement to higher level issues and less concern related to nurse training from management of local public hospital. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang.

Conclusion : Internal work motivation of nurse classified as good enough, while external work motivation is still less and carrier improvement face on problem.

Keywords: Internal work Motivation, external work motivation and nurse’s carrier improvement

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi kompleks dengan padat pakar dan padat modal. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang professional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan. Pentingnya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal.

Untuk dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas diperlukan adanya tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, tehnikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral. Pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat.

Masalah motivasi kerja pegawai juga di hadapi oleh manajemen RSUD Prof.Dr.W.Z Yohanes Kupang, yang salah satu hasil penilaian pelayanan dapat dilihat dari angket, saran dan kritik pengunjung di Instalasi Gawat Darurat dari Januari-Juli 2011 dimana 70% pernyataan responden mengenai kurangnya kebersihan ruangan. Adapun permintaan pengunjung rumah sakit di Instalasi Gawat Darurat di lihat dari hasil angket yang masuk sebanyak 52 % meminta untuk meningkatkan pelayanan serta untuk pernyataan dimohon perawat berlaku ramah terhadap pasien.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan pengembangan karir perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD. Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang.

METODE

Desain penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dimulai dari pengumpulan data kemudian dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan secara umum. Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan fenomenologis. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi terjangkau yaitu seluruh perawat yang berada di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof. Dr. W.Z.Johannes Kupang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *purposive sample* karena dalam memilih sampel dari populasi dilakukan secara tidak acak dan didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya ⁽³¹⁾. Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah sebagai berikut : Perawat yang bersedia menjadi responden, Perawat yang mempunyai masa kerja minimal 5 tahun, Perawat yang berusia minimal 25 tahun, Perawat yang bertugas di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang, serta Perawat tetap di ruang Instalasi Gawat Darurat

Penelitian ini dilakukan di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang pada bulan November- Desember 2011. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah *Focus Group Discussion*, untuk mendapatkan data dari perspektif individu pelaksanaan diskusi dipimpin oleh peneliti sebagai moderator di bantu oleh kepala ruangan serta seorang teman perawat sebagai notulen.

Data yang telah ditetapkan kriterianya dianalisis dengan cara melakukan penghalusan bahan atau hasil rekaman yang masih kasar kedalam laporan lapangan. Dengan cara ini berarti peneliti mulai melakukan penyederhanaan data menjadi beberapa unit informasi yang rinci tetapi sudah berfokus, dalam ungkapan atau pandangan asli responden ⁽³⁴⁾.

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yang didasarkan atas derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability), dan kepastian (confirmability). Dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Etika dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting yaitu *Informed consent*, *Anonimity* (tanpa nama), *Confidentially* (kerahasiaan) ⁽³⁷⁾

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah informen yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 6 orang dengan karekteristik yang bersedia menjadi informan sebagai berikut:

Table 1. Karakteristik Informan

No	Kode Informan	Umur	Jenis kelamin	Status Kepegawaian	Pendidikan terakhir	Lama Kerja
1	I-1	32 tahun	Laki-laki	PNS	D-III Keperawatan	10 tahun
2	I-2	29 tahun	Laki-laki	PNS	D-III Keperawatan	8 tahun
3	I-3	36 tahun	Laki-laki	PNS	D-III Keperawatan	15 tahun
4	I-4	35 tahun	Perempuan	PNS	D-III Keperawatan	12 tahun
5	I-5	27 tahun	Perempuan	PNS	D-III Keperawatan	6 tahun
6	I-6	27 tahun	Perempuan	PNS	D-III Keperawatan	6 tahun

Dari hasil analisa data ditemukan tema-tema sebagai berikut:

I. PENGETAHUAN INFORMAN TENTANG CIRI-CIRI PERAWAT PROFESIONAL

- A. Tema 1 : Bertanggungjawab yang tinggi dan berlandaskan pengetahuan teoristik
 semua informan mengatakan bahwa ciri-ciri perawat profesional adalah bertanggungjawab di dalam melaksanakan. Pelayanan keperawatan dilandasi dengan

rasa tanggung jawab yang tinggi dan berlandaskan pengetahuan teoristik ⁽¹⁶⁾. Tanggungjawab perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan menghargai martabat manusia, keunikan klien dan tidak terpengaruh oleh pertimbangan kebangsaan, kesukuan, warna kulit, umur, jenis kelamin, aliran politik dan agama yang dianut serta kedudukan sosial ⁽¹²⁾.

B. Tema 2: Memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi

Tiga informan yang mengatakan bahwa perawat professional itu harus mempunyai ilmu pengetahuan, hal ini terbukti dengan apa yang di katakan informan bahwa tindakan apa yang di kerjakan oleh perawat harus berdasarkan teori yang telah di peroleh selama mengikuti pendidikan. Selain itu informanpun mengatakan bahwa sebagai seorang perawat professional harus terus mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan yang lebih tinggi.

Praktek perawat menggunakan teori yang telah di pelajari secara sistematis yang bertujuan untuk lebih mengetahui dan mendalami segala segi kehidupan pasien ⁽¹⁶⁾. Sebagai suatu profesi, keperawatan menuntut anggota yang ada di dalamnya memiliki pendidikan yang penting. Pendidikan keperawatan penting untuk praktek dan pendidikan harus berespon terhadap perubahan dalam perawatan kesehatan yang di hasilkan oleh kemajuan ilmu dan teknologi ⁽¹²⁾.

C. Tema 3: Otonomi

Tiga informan mengatakan, bahwa perawat mempunyai otonomi di dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga segala tindakan perawat tidak dapat di intervensi oleh profesi lain. Perawat professional selalu di berikan kebebasan untuk melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan kode etik keperawatan ⁽¹⁶⁾.

Otonomi berarti seorang secara rasional memiliki kemandirian dan pengaturan diri sendiri dalam membuat keputusan dan praktek. Perawat harus di siapkan untuk membentuk peraturan kesehatan, bukan hanya berespon terhadap perubahan ⁽¹²⁾.

II. MOTIVASI KERJA YANG DIMILIKI PERAWAT YANG BERASAL DARI DALAM DIRI

A. Tema 1: Memiliki sikap kepribadian melayani yang baik

Informan yang mengatakan bahwa pasien harus di layani dengan hati yang tulus serta pasien itu di anggap sebagai keluarga kita sendiri yang membutuhkan pertolongan perawat. Selain itu salah satu informan mengatakan bahwa menjadi seorang perawat itu merupakan suatu panggilan ibadah sehingga perawat benar-benar melayani sesamanya seperti melayani dirinya sendiri.

Dari pernyataan-pernyataan informan, diketahui bahwa informan cukup mengerti tentang sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh seorang perawat yang meliputi sabar, jujur, lemah lembut, tanggap akan keluhan pasien, ramah, dan empati.

Purwanto (2001) juga mengatakan bahwa dalam memberikan asuhan, perawat hendaknya menggunakan keahlian, kata-kata yang lemah lembut, sentuhan, memberikan harapan, selalu berada disamping klien, dan bersikap *caring* sebagai media pemberi asuhan (23).

B. Tema 2: Memiliki intelegensi yang baik

Dua informan yang mengatakan bahwa motivasi bekerja adalah ingin meningkatkan ilmu pengetahuan di dalam bidang keperawatan. Hal ini terbukti dengan pernyataan informan bahwa dengan melaksanakan tugas setiap hari informan merasa semakin banyak ilmu yang di peroleh bahkan ada informan yang mengatakan melalui praktek keperawatan yang di lakukannya setiap hari merupakan proses peningkatan pengetahuan.

intelegensia didefinisikan sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta efektif (26). Motivasi kerja dari dalam diri yang di lakukan oleh informan adalah untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang di miliki.

III. MOTIVASI KERJA YANG DIMILIKI PERAWAT YANG BERASAL DARI LUAR DIRI

A. Tema 1: Masalah sosial ekonomi

Dari hasil penelitian, semua informan mengatakan motivasi kerja yang dari luar diri adalah untuk mendapatkan gaji. Hal ini di sebabkan karena adanya kebutuhan informan dan keluarga yang semakin meningkat, serta tuntutan hidup yang semakin besar. Namun menurut informan motivasi mereka menurun karena adanya pembagian jasa pelayanan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang di alami, dan kadang-kadang pembagian jasanya pun tidak tepat waktu. Hal ini yang menimbulkan kekecewaan kepada informan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang perawat.

Pada umumnya gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat perpindahan kerja, manajemen organisasi biasanya membuat paket-paket program, misalnya paket gaji. Meliputi kenaikan gaji pokok, tambahan honorarium, dan insentif (26). Pembagian jasa sebagai suatu insentif yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dapat menurunkan motivasi kerja seorang termasuk di dalamnya adalah perawat.

B. Tema 2: Masalah dalam melanjutkan pendidikan

Tiga dari enam informan mengatakan bahwa ingin meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi, dimana informan mengatakan bahwa selalu berusaha memasukkan permohonan untuk melanjutkan pendidikan, permohonan studi ini selalu di ajukan setiap tahun bahkan ada informan yang telah mengajukan permohonan selama tiga tahun berturut-turut, namun belum mendapat kesempatan untuk melanjutkan

pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Ada juga informan yang mengatakan bahwa pihak manajemen rumah sakit selalu berlaku tidak adil di dalam menentukan keputusan bagi perawat yang akan melanjutkan pendidikan. Hal ini juga yang mempengaruhi motivasi kerja informan menjadi menurun, di tandai dengan adanya penurunan kinerja yang di lakukan pada saat melaksanakan tugas mereka.

pendidikan mencakup seluruh proses kehidupan dan segala bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal maupun informal. Hasil dari proses belajar adalah seperangkat perubahan tingkah laku. seseorang yang berpendidikan tinggi tingkah lakunya akan berbeda (26).

praktek keperawatan profesional adalah kegiatan praktek keperawatan yang dilakukan oleh perawat profesional, yaitu perawat yang berpendidikan tinggi, menunjukkan sikap dan tingkah laku profesional keperawatan (*profesional attitude*), memiliki dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan (*scientific knowledge*) dan tepat guna, memiliki dan menerapkan keterampilan keperawatan profesional (*profesional nursing skills*), yang meliputi keterampilan interpersonal (*interpersonal skills*), keterampilan teknis (*technical skills*), dan keterampilan intelektual (*intellectual skills*), menggunakan etika keperawatan (*profesional ethics*) sebagai tuntunan dalam melaksanakan praktek keperawatan ilmiah dan dalam kehidupan profesi keperawatan ⁽¹⁶⁾.

C. Tema 3: Pengaruh lingkungan

Dari hasil penelitian, dua dari enam informan mengatakan motivasi kerja mereka selalu tergantung pada perawat lain, dimana mereka selalu terpengaruh dengan perilaku teman-teman perawat yang bekerja malas, selalu terlambat dinas bahkan ada yang tidak masuk dinas. Hal ini akan membuat beban kerja informan terasa semakin berat karena tenaga perawat dengan jumlah pasien tidak seimbang.

Kondisi lingkungan kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing, seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal-hal yang sejenis, tetapi juga salah satunya tempat kerja yang dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang. Kondisi kerja yang mendukung antara lain tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan ⁽²⁶⁾.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya motivasi kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebabnya antara lain: beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas

kurang, tidak memahami tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin ⁽²⁰⁾.

sumber-sumber yang dapat menurunkan motivasi kerja seorang perawat adalah beban kerja berlebihan, misalnya perawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan kepada teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga serta kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, tidak menghargai bantuan yang dilakukan orang lain dan gagal membentuk tim kerja dengan staf ⁽³⁹⁾.

IV. UPAYA PERAWAT DALAM MENGEMBANGKAN KARIR

Tema 1: Masalah pendidikan dan pelatihan perawat

Semua informan mengatakan berusaha untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi, hal ini terbukti dengan apa yang di katakan oleh informan bahwa akan selalu berusaha untuk memasukkan permohonan pendidikan setiap tahun, bahkan informan juga mengatakan akan menghadap direktur rumah sakit untuk memohon rekomendasi agar bisa melanjutkan pendidikan.

Beberapa dari informan akan meningkatkan kinerja dengan bekerja lebih giat dan kehadirannya tepat waktu supaya mendapatkan penilaian kerja yang baik sebagai suatu pertimbangan untuk melanjutkan pendidikan pengembangan karir perawat merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir. Perencanaan karir merupakan bagian dari manajemen personal, dan menjadi hal utama untuk setiap organisasi keperawatan. Program pengembangan karir dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan ke ahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih sesuai dengan kemampuan dari potensi perawat.

Dengan adanya program pengembangan karir akan meningkatkan kualitas kerja perawat, perawat akan berusaha mengontrol karirnya dan mencapai karir yang lebih baik sehingga ia akan terus berprestasi dan memperoleh kepuasan kerja ⁽²⁶⁾. Dengan melihat pernyataan informan yang mempunyai kesulitan untuk mengembangkan karir melalui peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, menjadi salah satu penyebab munculnya fenomena di atas.

Berbagai alternatif dapat digunakan dalam mengatasi permasalahan ini, diantaranya adalah adanya sistem penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kinerja perawat. Namun sayangnya, banyak rumah sakit yang belum memperlakukan sistem penghargaan untuk memotivasi kinerja perawat melalui upaya pengembangan karir seperti RSUD Johannes Kupang. Dengan kurangnya perhatian dari pihak rumah

sakit terhadap upaya pengembangan karir perawat dalam rangka peningkatan mutu pelayanan juga menjadikan perawat enggan untuk meningkatkan kinerjanya dan cenderung melakukan aktivitas sesuai rutinitas kesehariannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perawat mampu menyebutkan ciri-ciri perawat professional adalah Bertanggung jawab yang tinggi dan berlandaskan pengetahuan teoristik, memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki otonomi.

Perawat mampu menjelaskan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri yaitu memiliki sikap kepribadian melayani yang baik serta memiliki intelegensi yang baik.

Perawat juga mampu menjelaskan fenomena-fenomena yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari luar diri yaitu masalah sosial ekonomi, masalah dalam melanjutkan pendidikan, serta pengaruh lingkungan kerja.

Perawat mempunyai masalah dalam mengembangkan karir, di antaranya perawat mempunyai kesulitan mendapatkan ijin untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, beberapa saran dapat di sampaikan kepada pihak terkait yaitu: di harapkan bagi pihak Rumah Sakit agar memperhatikan motivasi kerja perawat untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat dengan memberikan reward yang berupa penghargaan,memberikan jasa pelayanan sesuai dengan beban kerja dari masing-masing perawat dan jasa pelayanan tersebut dapat di bagi tepat waktu, dan memperhatikan pengembangan karir perawat melalui peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan memberikan ijin melanjutkan pendidikan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku di dalam rumah sakit.

Bagi Program Studi Ilmu Keperawatan FK Universitas Diponegoro Semarang, diharapkan bagi institusi pendidikan agar memberikan mata kuliah yang berhubungan dengan ciri-ciri perawat professional, motivasi kerja perawat serta ilmu tentang pengembangan karir, sehingga dapat membantu mahasiswa mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama pendidikan di tempat mereka melaksanakan tugas sebagai perawat professional.

Bagi Perawat, diharapkan untuk tetap menjalankan tugas pelayanan sesuai dengan ilmu pengetahuan yang di miliki, meningkatkan motivasi kerja serta terus mengembangkan karir dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, selalu mengikuti pelatihan dan seminar-seminar yang di adakan oleh pihak rumah sakit dan di luar rumah sakit.

Bagi peneliti lain, di harapkan untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara factor-faktor internal dan eksternal dengan motivasi kerja dan pengembangan karir perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes, RI,. *Undang-undang Kesehatan No.23*, Departemen Kesehatan Republik Indonesia: Jakarta. 1992.
2. Aditama, Tjandra Yoga. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : penerbit Universitas Indonesia. 2000.
3. Rifai, S. *Penjamin Kualitas Dalam Keperawatan*. Cetakan kedua, Jakarta: EGC. 2000.
4. Alkatiri, Ali Setyono. *Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta : Fa Sinat Bahagia. 2001.
5. Peran Dan Fungsi Perawat. <http://www.fadlie.web.id/bangfad/html>. Di akses tanggal, 6 Oktober 2011.
6. Arep Ishak, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : penerbit PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
7. Muchlas. *Motivasi dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan kedua, Refika Aditama: Jakarta. 1998.
8. Marni Siregar. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Swadana Tarutung Tapanuli Utara*. 2008.
9. Sabarguna, Boy S., Sumarni. *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Cetakan I. Yogyakarta. Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng-DIY; 2003.
10. Soeroso, Santoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit*. Suatu Pendekatan Sistem. Editor: Palupi Widyastuti. Jakarta : EGC; 2001.
11. Sedarmayanti. *Manajemen Pelayanan Keperawatan*. Mandar Maju. Bandung. 2001.
12. Potter, Patricia A. Buku Ajar *Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik*. Alih bahasa: Yasmin Asih. Edisi 4. Jakarta : EGC. 2005.
13. Sanjaya. *Informasi: Peran perawat*. Diakses pada tanggal 15 oktober 2011 di twwwirakedua. 2007.
14. Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan SDM*. Cetakan 3. Jakarta : PT. Rineka Cipta; 2003.
15. Gillies, Dee Ann. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem*. Terjemahan. Edisi 2. Philadelphia : W.B. Saunders Company. 1994.
16. Kusnanto. *Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: ECG. 2004.
17. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Pengertian Karir*. Cetakan 1. Bandung : PT Refika Aditama. 2005.
18. Munijaya, A. Gde. *Pengembangan Karir*. Jakarta: EGC.1999.

19. Prayetni, SKp.MKep. *Jenjang Karir Perawat*. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan Kementrian Kesehatan RI. 2011.
20. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Tanggung Jawab Perawat*. Cetakan 1. Bandung : PT Refika Aditama. 2005
21. Siagian, Azwar, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta. 1995.
22. Arep Ishak, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : penerbit PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
23. Purwanto H. *Pengantar Perilaku Manusia Untuk Keperawatan*. Jakarta : EGC. 2001.
24. Effendi, Usman E. *Pengantar Psikologi*. Bandung : Penerbit Angkasa. 1993.
25. Kariyoso. *Pengantar komunikasi Bagi Siswa Perawat*. Jakarta : EGC. 1994.
26. Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Surabaya: Penerbit Salemba Medika. 2002.
27. Moekijat. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: CV Pioner Jaya. 2002.
28. Ali,Zaidin. *Faktor-faktor Motivasi..* Widya Medika. Jakarta. 2002.
29. Nazir, M., *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1988.
30. Hidayat, Aziz A. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta. Salemba Medika. 2009.
31. Lexy. J. moleong. *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi revisi*. Bandung : PT. remaja Rosdakarya. 2007.
32. Brockopp, Dorothy Young. *Dasar – dasar Riset Keperawatan*. Edisi : alih bahasa, Yasmin Asih, Aniek . Jakarta: EGC. 1999.
33. Danim Sudarwan. *Riset Keperawatan, Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC. 2003.
34. Hamidi, M.Si. *Metode Penelitian Kualitatif; Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Edisi I. Cetakan 2. Malang. UMM Press. 2004.
35. Soekidjo Notoadmojo *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cetakan ke 3. Jakarta: EGC. 2005.
36. Demsey, Patricia A. *Riset Keperawatan, Buku Ajar dan Latihan*. Edisi 4. Jakarta: EGC. 2002.
37. Alimul H, Aziz. *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Edisi I. Jakarta. Salemba Medik. 2003.
38. Ruky, Achmad.S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. 2002.
39. Abraham, C.B.A. & Shanley, E.B.A. *Social Psychology for Nurses*. Jakarta: EGC. 2000.

LAMPIRAN

Lampiran. 1

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,

Calon responden penelitian

Di ruangan Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof. DR. W.Z. Johannes Kupang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adrianus Y. Pa

NIM : 22020110151002

Alamat: Jl. Bukit Umbul

Adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang, sedang melakukan penelitian dengan judul “MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUANGAN INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD PROF. DR. W.Z. JOHANNES KUPANG” Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi saudara yang menjadi responden. Kerahasiaan informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Jika saudara tidak bersedia menjadi responden, maka tidak ada ancaman bagi saudara.

Serta jika saudara telah menjadi responden dan terjadi hal – hal yang memungkinkan untuk mengundurkan diri menjadi responden, maka saudara diperbolehkan untuk tidak ikut sebagai responden dalam penelitian ini. Jika saudara menyetujui, maka saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan menjadi responden.

Atas perhatian dan kesediaan saudara menjadi responden, saya haturkan terima kasih.

Hormat saya

Adrianus Y. Pa

Lampiran. 2**LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran universitas Diponegoro Semarang, yang bernama Adrianus Y. Pa dengan judul “MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT DI RUANGAN INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD PROF. DR. W.Z. JOHANNES KUPANG”.

Saya memahami bahwa yang dihasilkan merupakan rahasia dan hanya dipergunakan untuk keperluan pengembangan ilmu keperawatan dan tidak merugikan bagi saya, oleh karena itu saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan akan memberikan pernyataan dan informasi yang sebenar – benarnya tanpa tekanan dari manapun.

Semarang, Desember 2011

Responden

(.....)

Lampiran. 3**PANDUAN WAWANCARA****Judul penelitian :**

“ Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof. Dr. W.Z. Johannes Kupang ”

No Informan :

Tanggal Penelitian :

Pewawancara :

I. Identitas Informan :

a. Kode :

b. Jenis Kelamin :

c. Usia :

d. Pekerjaan :

e. Alamat :

II. Pendahuluan

Perkenalan (dilakukan pendekatan secara interpersonal)

III. Pertanyaan Wawancara

- A. Apakah ciri-ciri perawat yang baik menurut pendapat anda?
- B. Apakah motivasi internal yang anda miliki saat bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang?
- C. Apakah motivasi eksternal yang anda miliki saat bekerja di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang?
- D. Bagaimanakah cara anda mengembangkan karir sebagai seorang perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Prof.Dr.W.Z.Johannes Kupang.